



UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH

Raport z badania opinii



prowadzonego wśród
studentek i studentów
Uniwersytetu Śląskiego na temat
dyskryminacji i nierównego traktowania

Raport przygotowany przez:

dr Magdalenę Bolek-Kochanowską
Centrum Obsługi Studentów UŚ,
w konsultacji z Samorządem Studentów UŚ
oraz rzecznikiem praw studenta i doktoranta UŚ

Projekt graficzny: Natalia Banaś
Korekta: Katarzyna Wyrwas

Katowice, 31.05.2021 r.

Raport stanowi element projektu „Level up – zwiększenia efektywności komunikacyjnej UŚ i kształtowanie postaw otwartości w środowisku akademickim”, który jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, projekt pozakonkursowy pt. „Podniesienie kompetencji kadry akademickiej i potencjału instytucji w przyjmowaniu osób z zagranicy – Welcome to Poland”, realizowany w ramach Działania 3.3 Umiędzynarodowienie polskiego szkolnictwa wyższego, określony we wniosku o dofinansowanie projektu nr POWR.03.03.00-00-PN14/18.



spis treści

1. Założenia i sposób realizacji badania	4
2. Zjawisko dyskryminacji i nierównego traktowania w percepcji studentek i studentów UŚ – wyniki badania	6
2.1. Wiedza na temat możliwości reagowania	8
2.2. Powody milczenia / bierności w obliczu dyskryminacji	13
2.3. Rozwiązania pomocne w zgłaszaniu dyskryminacji i nierównego traktowania	17
2.4. Przyczyny występowania dyskryminacji i nierównego traktowania	20
2.5. Sugestie działań w obszarze przeciwdziałania omawianym zjawiskom	23
2.6. Doświadczenie i/lub bycie świadkinią lub świadkiem dyskryminacji i/lub nierównego traktowania	26
2.7. Komentarze, spostrzeżenia, refleksje respondentek i respondentów	30
3. Podsumowanie i wnioski	33
Załącznik – formularz ankiety	36



Założenia i sposób realizacji badania

1. Założenia i sposób realizacji badania

W ramach działań zmierzających do budowy polityki równości w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach wśród studentek i studentów¹ Uniwersytetu Śląskiego przeprowadzono badanie dotyczące zjawiska dyskryminacji i nierównego traktowania². Celem badania było zdiagnozowanie przyczyn, dla których sytuacje związane z dyskryminacją i nierównym traktowaniem często nie są zgłaszane, oraz przedstawienie propozycji działań, które mogłyby pomóc w zmianie tej sytuacji. Badanie stworzyło ponadto respondentkom i respondentom możliwość podzielenia się swoimi doświadczeniami. Poznanie opinii oraz postaw studentek i studentów w tym obszarze przysłuży się wypracowaniu narzędzi i rozwiązań ułatwiających zgłaszanie nieprawidłowości oraz zaplanowaniu działań prewencyjnych. W szerszej perspektywie zaś analiza doświadczeń, potrzeb oraz postaw studentek i studentów w obszarze nierównego traktowania i dyskryminacji jest koniecznym krokiem do wypracowania całościowej polityki Uczelni wobec tych zjawisk i przeciwdziałania im.

Badanie zrealizowano w okresie od 26.11.2020 r. do 8.12.2020 r. z wykorzystaniem systemu USOS, co pozwoliło na ograniczenie badanej grupy jedynie do studentek i studentów Uczelni, dając gwarancję jednokrotnego wypełnienia badania przez jedną osobę. System zapewnia ankietowanym anonimowość udzielania odpowiedzi.

W badaniu wzięło udział **1445 osób**. Liczba respondentów uprawnionych do wypełnienia ankiety to 20897. Na etapie planowania badania zdecydowano o rezygnacji z gromadzenia danych metrykalnych, by zwiększyć poczucie anonimowości jego uczestników. Informacja o ankiecie dystrybuowana była poprzez:

- cykliczny newsletter skierowany do studentów
– WIADOMOŚCI STUDENCKIE 03/2020 z dnia 12.12.2020 r.;
- informację w systemie USOS;
- informację udostępnioną w social mediach przez Samorząd Studencki
– posty na Facebooku publikowane w dniach 30.11.2020 r. oraz 05.12.2020 r.

¹ W raporcie przyjęto stosowanie języka inkluzywnego.

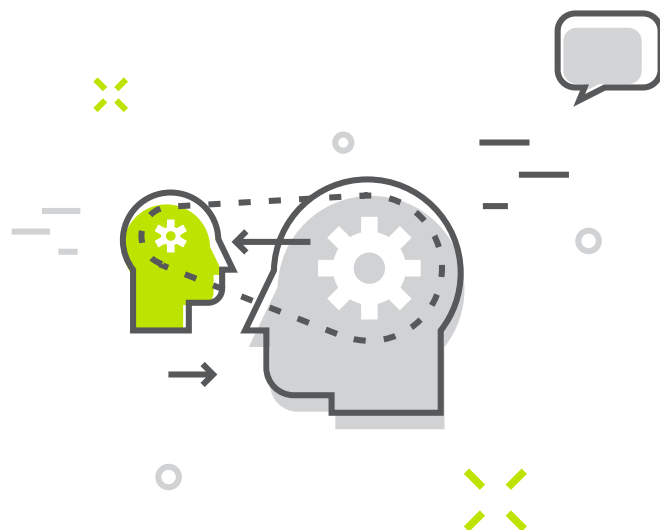
² Ankieta dla studentów dostosowali Małgorzata Poszwa, Oliwia Janus i Jędrzej Błaszczak (w oparciu o ankietę dla pracowników przygotowaną przez Zespół ds. opracowania polityki równościowej – pod kierunkiem prorektor ds. rozwoju kadry Ewy Jarosz – w składzie: Radosław Aksamit, Małgorzata Balewska, Agnieszka Bielska-Brodziak, Jędrzej Błaszczak, Małgorzata Chrupała-Pniak, Marcin Gierczyk, Giga Gogosashvili, Jacek Górecki, Oliwia Janus, Joanna Laskowska, Joanna Mateusiak, Barbara Mikołajczyk, Krzysztof Pająk, Sabina Pawlik, Tomasz Pietrzykowski, Małgorzata Poszwa, Barbara Smorczevska, Marek Suska, Justyna Szostek-Aksamit, Jacek Szymik-Kozaczko, Katarzyna Topolska, Urszula Torbus, Aneta Trojanowska, Edyta Widawska, Gabriela Wilczyńska, Agnieszka Wiszniewicz).



Zjawisko dyskryminacji
i nierównego traktowania
w percepcji studentek
i studentów UŚ

2. Zjawisko dyskryminacji i nierównego traktowania w percepcji studentek i studentów UŚ – wyniki badania

W tej części raportu została przedstawiona analiza zgromadzonych w badaniu danych. W kolejnych podpunktach omówiono pozyskane odpowiedzi na pytania ankiety, której pełną treść przedstawiono w załączniku. Dokonując analizy danych, opracowano statystyki częstości udzielanych odpowiedzi. W niektórych punktach przedstawiono także subiektywny wybór przykładowych odpowiedzi udzielanych przez studentki i studentów Uczelni. Przy wyborze cytowanych wypowiedzi kierowano się głównie ich typowością dla danej kategorii bądź oryginalnością treści.



2.1

Wiedza na temat możliwości reagowania

Pierwsze pytanie ankiety dotyczyło wiedzy na temat możliwości reagowania w sytuacjach doświadczania dyskryminacji lub nierównego traktowania w Uniwersytecie.

Uzyskane wyniki pokazują, iż ponad połowa badanych studentek i studentów nie wie, w jaki sposób powinna zareagować w takich sytuacjach – odpowiedzi przeczącej udzieliło **735 osób** (50,9% badanych), natomiast twierdzącej 709 osób (49,1%). Rozkład wyników ilustruje Rysunek 1.

**Czy wiesz,
jak zareagować,
gdy doświadczasz
dyskryminacji
lub nierównego
traktowania
w Uniwersytecie?**

nie, 51%
tak, 49%



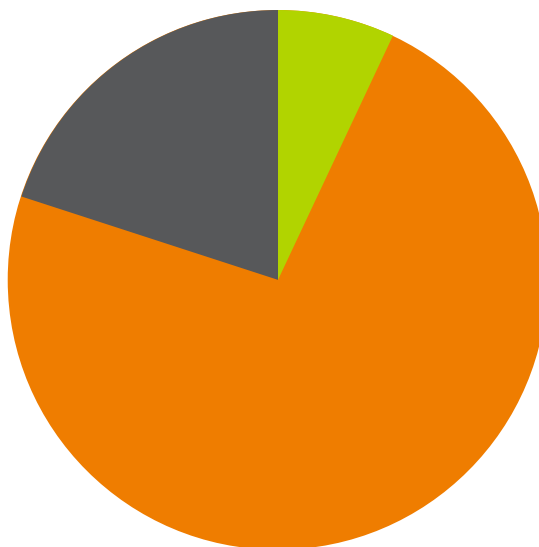
Rysunek 1. Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące wiedzy, jak zareagować w sytuacjach doświadczania dyskryminacji lub nierównego traktowania.

Osoby, które udzieliły twierdzącej odpowiedzi na to pytanie, poproszono o krótki opis możliwych reakcji. Uzyskano **476** wypowiedzi, które poddano dalszej analizie. W efekcie wyłoniono kilka kategorii znaczeniowych, które można następnie podzielić na trzy kategorie ogólne: **ZGŁASZANIE**, **SAMODZIELNE REAGOWANIE** oraz **INNE**.

Rozkład częstości udzielonych odpowiedzi według kategorii ogólnych obrazuje Rysunek 2.

Sposób reagowania na doświadczenie dyskryminacji lub nierównego traktowania

zgłaszanie, 73%
samodzielne reagowanie, 20%
inne, 7%



Rysunek 2. Proponowane sposoby reagowania na doświadczenie dyskryminacji lub nierównego traktowania – kategorie ogólne odpowiedzi

Do najczęstszych propozycji reagowania na dyskryminację należało **ZGŁASZANIE** takich sytuacji różnym osobom lub instytucjom. W tej kategorii najczęściej (ok. 32% odpowiedzi) pojawiały się propozycje zgłoszenia zdarzenia na wydziale bądź władzom rektorskim (wymieniano zgłoszenie do: zaufanego wykładowcy, dziekana, prodziekana, prorektora, rektora lub szeroko rozumianych władz uczelni). Kolejnymi pod względem częstości występowania propozycjami zgłoszenia było skierowanie sprawy do: opiekuna roku bądź kierunku (ok. 20%), samorządu studenckiego (ok. 15%), rzecznika praw studenta i doktoranta (ok. 15%), starosty grupy lub roku (ok. 3%), dziekanatu (ok. 3%), organów zewnętrznych względem uczelni (policja, prokuratura, złożenie pozwu cywilnego – ok. 3%), komisji dyscyplinarnej (ok. 0,6%). Stosunkowo często studentki i studenci proponowali tutaj również mało precyzyjnie sformułowaną konieczność zgłoszenia takich sytuacji odpowiedniej instancji (ok. 9%).

W kategorii **SAMODZIELNEGO REAGOWANIA** znalazły się przede wszystkim odpowiedzi wskazujące na potrzebę zwrócenia uwagi osobie dyskryminującej, podjęcia z nią dyskusji, asertywnego przeciwstawienia się. Taką ścieżkę wskazały **144 osoby**. Oto przykładowe odpowiedzi, wybrane jako najbardziej typowe i oddające sens większości propozycji reakcji zaliczonych do tej kategorii:



Tłumaczę, dlaczego to zachowanie jest niewłaściwe. Mówię o swoich uczuciach.

Spróbowałbym w ugodowy i kulturalny sposób wyjaśnić, że to nie w porządku.

Do kategorii **INNE** zaliczono propozycje poszukiwania wsparcia społecznego lub psychologicznego, zignorowanie takich sytuacji bądź rezygnację z podjęcia działań, opisanie sytuacji w mediach oraz inne, jednostkowe propozycje reakcji. Oto przykładowe odpowiedzi zaliczone do tej kategorii:

Prowadziłbym tęczowe piątki czy coś w tym stylu.

Ewentualnie też można zrobić jakiś dzień lub tydzień bez dyskryminacji.

W razie problemów psychicznych wynikających z doświadczeń dyskryminacji i nierównego traktowania szukałabym pomocy u psychologa.

Wiele osób w swoich wypowiedziach podawało kilka propozycji interwencji, część z nich wskazywała kolejność podejmowanych działań, jeśli pierwsza metoda pozostałaby nieskuteczna. Dobrym przykładem takich wypowiedzi były:

Na początku starałbym się wyjaśnić sytuację z osobą, która mnie dyskryminuje. Jeśli to by nie pomogło, zgłosiłbym się do opiekuna kierunku lub rzecznika praw studenta i doktoranta.

Rozmowa z daną osobą lub grupą. Jeżeli nie przyniosłaby ona skutku: skontaktowanie się z dziekanem wydziału albo prorektorem ds. kształcenia i studentów. Jeżeli to nie przyniosłoby skutku – napisanie do JM Rektora. Jeżeli w dalszym ciągu to nie przyniosłoby żadnego rezultatu, zawiadomiona zostałaby policja i prokuratura.

W odpowiedzi na to pytanie pojawiły się też pojedyncze głosy świadczące o obawie przed reakcją:

Jeśli nierówne traktowanie wystąpiłoby ze strony wykładowcy, to na pewno bym je przemilczała, aby nie narażać się na celowe utrudnianie zaliczenia przedmiotu itp. Gdyby sytuacja się powtarzała, to udałabym się do rzecznika.



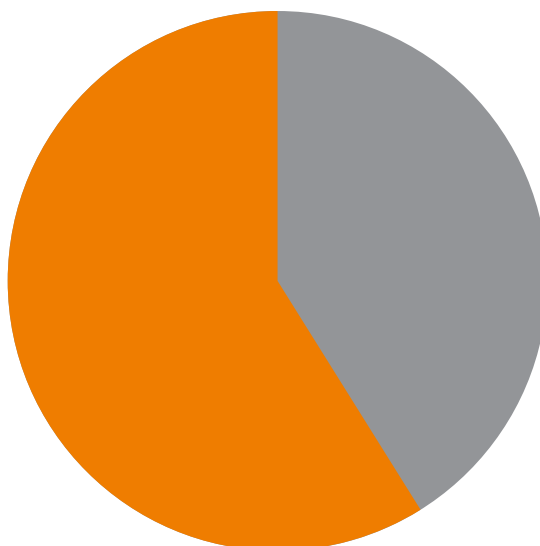
Następnie osobom badanym postawiono pytanie: *Czy wiesz, jak może zareagować świadek tego typu sytuacji w Uniwersytecie?*

Jedynie **40,5%** badanej grupy (599 osób) udzieliło odpowiedzi twierdzącej, natomiast 846 osób (**58,5%**) zadeklarowało brak wiedzy o możliwych reakcjach świadka zdarzeń dyskryminacji na Uczelni. Rozkład wyników ilustruje Rysunek 3.

Czy wiesz, jak może zareagować świadek w sytuacjach doświadczenia dyskryminacji lub nierównego traktowania w Uniwersytecie?

nie, 59%

tak, 41%



Rysunek 3. Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące wiedzy, jak może zareagować świadek w sytuacjach doświadczenia dyskryminacji lub nierównego traktowania

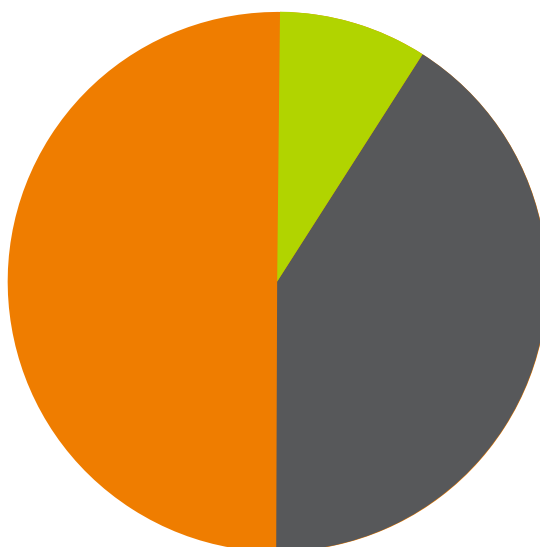
Osoby, które zadeklarowały posiadanie wiedzy na temat możliwych reakcji świadkiń lub świadków tego typu zdarzeń, zostały poproszone o ich krótki opis. Uzyskano 351 wypowiedzi. Podobnie jak w poprzednim pytaniu, analiza ich treści pozwoliła na wyłonienie trzech kategorii ogólnych: **ZGŁASZANIE**, **SAMODZIELNE REAGOWANIE** oraz **INNE**. Rozkład częstości udzielonych odpowiedzi obrazuje Rysunek 4.

Sposób reagowania świadkini lub świadka na dyskryminację albo nierówne traktowanie na Uniwersytecie

zgłaszanie, 50%

samodzielne reagowanie, 41%

inne, 9%



Rysunek 4. Proponowane sposoby reagowania w sytuacjach bycia świadkinią lub świadkiem dyskryminacji albo nierównego traktowania na Uczelni

Podobnie jak w przypadku bezpośredniego doświadczenia dyskryminacji, badani jako najczęstszą propozycję sposobu **SAMODZIELNEGO REAGOWANIA** na obserwowane tego typu zdarzenia proponowali ich zgłaszanie. Propozycje osób bądź instytucji, do których zdaniem studentek i studentów należałoby się zwrócić w takiej sytuacji, były bardzo zbliżone do odpowiedzi udzielonych w odniesieniu do bezpośredniego doświadczenia dyskryminacji, przy czym w tym pytaniu więcej osób nie wskazało, do kogo konkretnie chciałoby skierować zgłoszenie (ok. 21%).

Ankietowani studentki i studenci częściej niż w odniesieniu do bezpośredniego doświadczenia dyskryminacji wskazywali na potrzebę podjęcia bezpośredniej interwencji w sytuacjach, w których stali się świadkiniami lub świadkami takiego traktowania innych osób. Do tej kategorii odpowiedzi zaliczono:

- zwrócenie uwagi osobie dyskryminującej, podjęcie z nią dyskusji, wstawienie się w obronie poszkodowanego (tego typu odpowiedzi udzieliły **134 osoby**) – oto przykładowa odpowiedź:

Zwróciłabym uwagę osobie, która dręczyłaby drugą osobę, i poprosiłabym o przestanie. Staralabym się także wytłumaczyć sprawcy, że jego postawa i zachowanie są nie na miejscu.

- wsparcie osoby dyskryminowanej – głównie w formie okazania wsparcia emocjonalnego (rozmowy z nią), ale także informacyjnego (podpowiedzenia, gdzie powinna poszukać pomocy) – tego typu odpowiedzi udzieliło **78 osób** – oto przykładowa odpowiedź:

Kontakt z osobą dyskryminowaną i oferowanie pomocy oraz zapewnienie poczucia solidarności.

- opowiedzenie się po stronie dyskryminowanego (4 osoby wskazały na taką reakcję).

Do kategorii **INNE** zaliczono wykazanie gotowości do poświadczenia zaistniałej sytuacji (16 odp.); zignorowanie zdarzenia (12 odp.), opisanie sprawy w mediach (6 odp.), nagranie zdarzenia i/lub gromadzenie dowodów (4 odp.) oraz inne pojedyncze propozycje.

W odpowiedzi na to pytanie pojawiły się także głosy wskazujące na obawę respondentów przed konsekwencjami zareagowania w takich sytuacjach. Oto przykładowe wypowiedzi:

Przykre jest, że osoba wstawiająca się poniesie za to konsekwencje...

Nie zareagowałabym z obawy, że zostanę wyeliminowana z grupy. W obecnej sytuacji (zdalne nauczanie) jesteśmy uzależnieni od łaski i niełaski ze strony koleżanek.

W większości przypadków zgodzi się z prowadzącym, nie chcąc ponosić konsekwencji w późniejszym etapie nauki, ponieważ wie, że sprawy osobiste są mieszane z zawodowymi i może odczuć skutki, na przykład trudności w zaliczeniu przedmiotu/nizsze ocenie pracy. Drugą opcją jest brak reakcji [...], jeśli postawiłem się prowadzącemu – to mu podpadłem – przez co np. na ćwiczeniach będę częściej wypytywany, moje odpowiedzi będą ostrzej/gorzej oceniane, bardziej krytykowane. Gdyż chce się bezproblemowo przejść przez studia, to są najbardziej możliwe postawy – nie czuć odpowiedzialności i nie ponosić konsekwencji za osobę, która jest dyskryminowana.



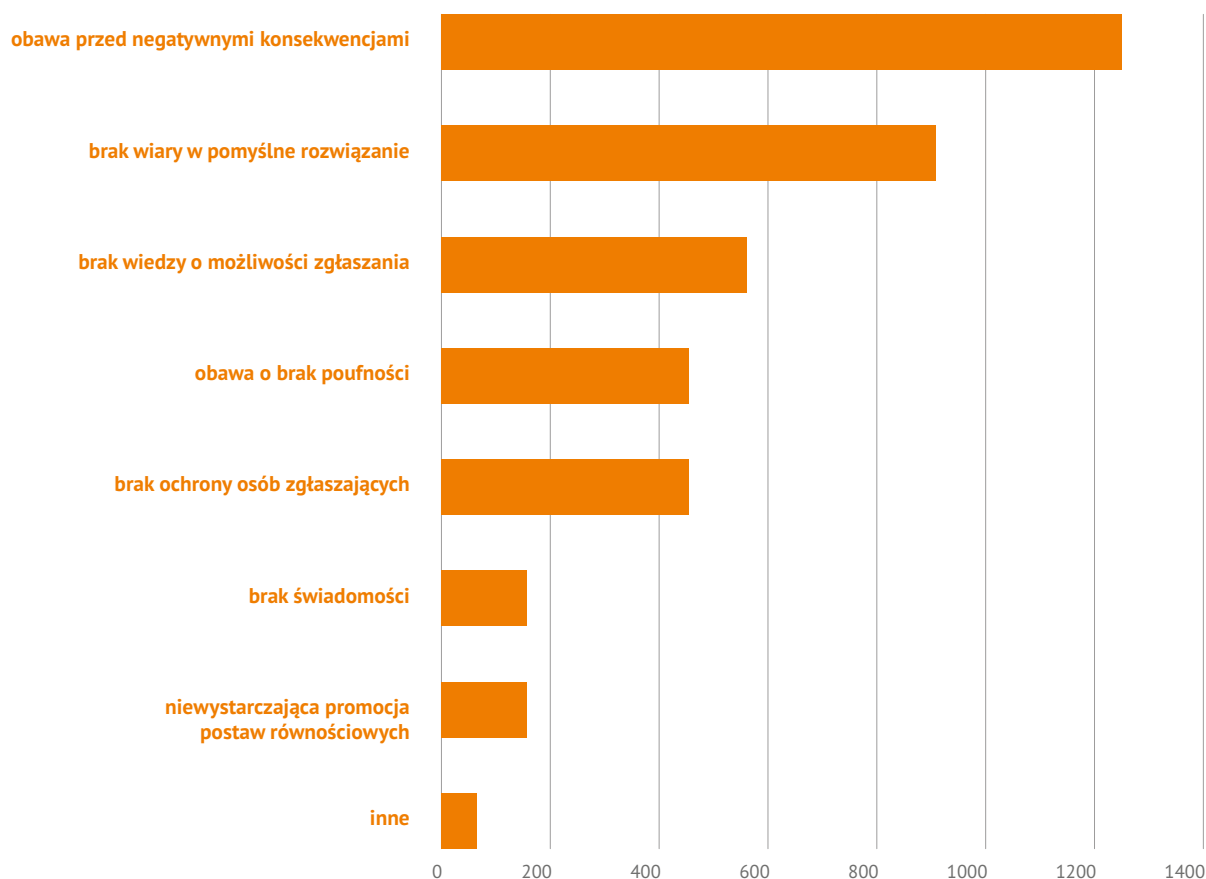
2.2

Powody milczenia / bierności w obliczu dyskryminacji

Kolejne pytania miały na celu wskazanie przyczyn, dla których osoby doświadczające dyskryminacji lub nierównego traktowania nie decydują się na ich zgłoszenie. Ankietowanym postawiono następujące pytanie: *Jakie – Twoim zdaniem – są główne powody, dla których studenci doświadczający dyskryminacji lub nierównego traktowania nie decydują się na zgłoszenie ich?*

W tym pytaniu możliwe było zaznaczenie maksymalnie trzech pozycji z listy dostępnych propozycji. Badani mieli także możliwość podania innych opcji niż uwzględnione w kafeterii wyboru. Na Rysunku 5 przedstawiono rozkład udzielonych odpowiedzi, szczegółowe dane zawiera Tabela 1.

Przyczyny niezgłaszania dyskryminacji i nierównego traktowania przez osoby nimi dotknięte



Rysunek 5. Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące przyczyn niezgłaszania dyskryminacji i nierównego traktowania

Prawie **85%** ankietowanych wskazało, iż osoby dyskryminowane i traktowane nierówno nie decydują się na zgłoszenie tych sytuacji ze względu na obawę przed negatywnymi konsekwencjami. Kolejną co do częstości występowania wskazywaną przyczyną był brak wiary w pomyślne rozwiązanie sprawy i/lub zakończenie negatywnych praktyk, na który wskazało ponad **65%** badanych studentek i studentów. Prawie **40%** respondentek i respondentów jako przyczynę bierności osób dyskryminowanych podało brak wiedzy o możliwości zgłaszania takich praktyk określonym podmiotom Uniwersytetu.

Tabela 1. Przyczyny niezgłaszania dyskryminacji i nierównego traktowania

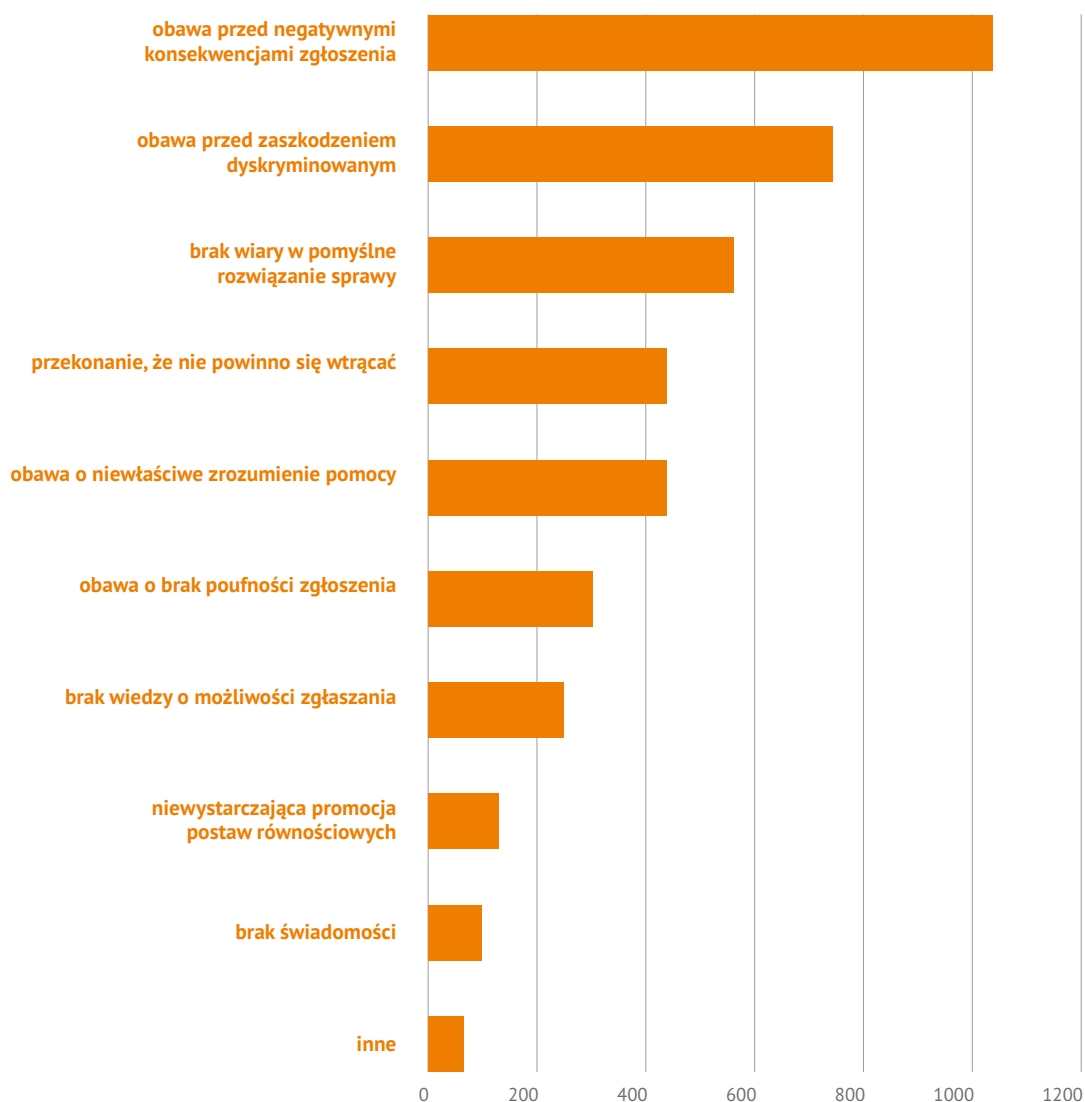
przyczyny braku zgłoszeń dyskryminacji	liczba odpowiedzi	% odpowiedzi	% grupy badanej zaznaczający tę opcję
obawa przed negatywnymi konsekwencjami	1225	30,8	84,8
brak wiary w pomyślne rozwiązanie sprawy i/lub zakończenie negatywnych praktyk	943	23,7	65,3
brak wiedzy o możliwości zgłaszania takich spraw określonym podmiotom Uniwersytetu	565	14,2	39,1
obawa, że osoba przyjmująca zgłoszenie nie zachowa poufności	468	11,8	32,4
brak ochrony osób zgłaszających dyskryminację i nierówne traktowanie	455	11,4	31,5
brak świadomości, że równe traktowanie i szacunek wobec wszystkich to obowiązek każdego członka społeczności Uniwersytetu	141	3,5	9,8
niewystarczająca promocja postaw równościowych przez Uniwersytet	140	3,5	9,7
inne	43	1,1	3,0

W pytaniu tym **43** osoby zaznaczyły opcję „inne”, spośród nich **40** rozwinęło swoje wypowiedzi. Analizując te dane, jako najliczniejszą wyodrębniono kategorię odpowiedzi koncentrujących się na braku zaufania respondentów do Uczelni i wiary w podjęcie jakichkolwiek działań w związku ze zgłoszeniem (9 odpowiedzi). Sześćcioro ankietowanych wskazało, że na Uczelni problem dyskryminacji w ogóle nie występuje. Pięć odpowiedzi wiązało się z niskim poczuciem własnej wartości osób dotkniętych dyskryminacją i/lub niechęcią do nagłaśniania sprawy. Trzy osoby wskazały na niską szkodliwość takich zajęć. Dwoje respondentów podało, iż wszystkie odpowiedzi z kafeterii wyboru są prawdziwe. Pozostałe wypowiedzi powielały odpowiedź zaznaczoną wcześniej lub stanowiły pojedyncze interpretacje, m.in. trudność udowodnienia zajścia, skomplikowane procedury.

Następnie respondentom zadano pytanie: *Z czego – Twoim zdaniem – wynika bierność ze strony osób będących świadkami dyskryminacji lub nierównego traktowania innych?*

Podobnie jak w poprzednim pytaniu możliwe było zaznaczenie maksymalnie trzech opcji z listy dostępnych propozycji oraz podanie odpowiedzi innych niż sugerowane. Na Rysunku 6 oraz w Tabeli 2 przedstawiono rozkład uzyskanych wyników.

Przyczyny bierności osób będących świadkiniami lub świadkami dyskryminacji i nierównego traktowania



Rysunek 6. Przyczyny bierności osób będących świadkami dyskryminacji i nierównego traktowania innych

Podobnie jak w odniesieniu do bezpośredniego doświadczania dyskryminacji, także jako świadkinie lub świadkowie takich zdarzeń badane i badani jako najczęstszą przyczynę braku reakcji wskazali lęk przed negatywnymi konsekwencjami (prawie 71% badanych zaznaczyło tę odpowiedź). Kolejną co do częstości występowania odpowiedzią była obawa przed pogorszeniem sytuacji osoby

dyskryminowanej lub nierówno traktowanej (niemal **50%** badanych). Prawie **40%** respondentów za przyczynę uznało przekonanie, że i tak nie ma szans na pomyślne rozwiązanie sprawy.

Tabela 2. Przyczyny bierności osób będących świadkiniami lub świadkami dyskryminacji i nierównego traktowania innych

przyczyny braku zgłoszeń dyskryminacji	liczba odpowiedzi	% odpowiedzi	% grupy badanej zaznaczający tę opcję
obawa przed negatywnymi konsekwencjami	1024	26	70,9
obawa, że jeszcze bardziej zaszkodzią dyskryminowanym lub nierówno traktowanym	721	18,3	49,9
przekonanie, że i tak nie ma szans na pomyślne rozwiązanie sprawy	569	14,4	39,4
przekonanie, że nie powinno się wtrącać w sprawy innych osób, nawet gdy są one dyskryminowane lub nierówno traktowane	421	10,7	29,1
obawa, że oferowana pomoc i wsparcie mogą być niewłaściwie lub źle zrozumiane	415	10,5	28,7
obawa, że osoba przyjmująca zgłoszenie nie zachowa poufności	301	7,6	20,8
brak wiedzy, że można zgłosić sprawę podmiotom Uniwersytetu	221	5,6	15,3
Uniwersytet niewystarczająco promuje postawy równościowe	130	3,3	9,0
brak świadomości, że równe traktowanie i szacunek wobec wszystkich to obowiązek każdego członka społeczności Uniwersytetu	98	2,5	6,8
inne	43	1,1	3,0

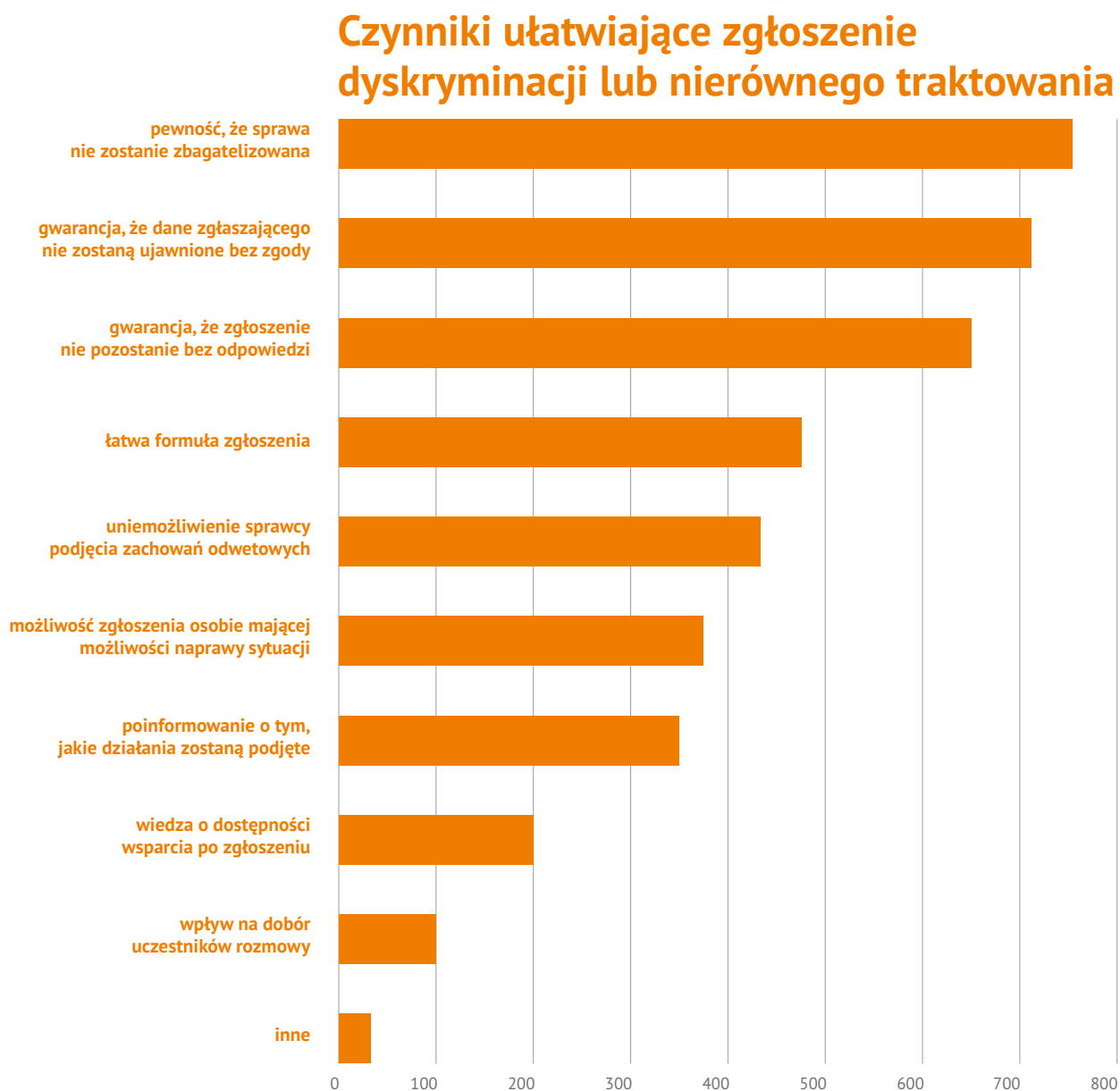
W pytaniu tym **43** osoby zaznaczyły opcję „inne”, spośród nich **42** rozwinęły swoje wypowiedzi. Najliczniejszą grupę uzyskanych odpowiedzi stanowiły powtórzenia którejś z odpowiedzi zawartej w kafeterii wyboru – głównie dotyczącej lęku przed negatywnymi konsekwencjami (7 odp.). Ponadto **6** osób jako przyczynę bierności świadkiń i świadków wskazało ich brak empatii, zainteresowania lub postawy prospołecznej, **4** osoby odwołały się do efektu rozproszenia odpowiedzialności w sytuacjach, gdy jest wiele świadkiń i/lub świadków. Po **3** osoby uznały, iż problem dyskryminacji nie występuje na Uczelni, świadkinie i/lub świadkowie nie mają świadomości problemu, osoby obserwujące dyskryminowanie lub nierówne traktowanie same mogą aprobować takie zachowania, świadkiniom i/lub świadkom brakuje odwagi. Pozostałe odpowiedzi stanowiły pojedyncze refleksje, należały do nich m.in. niechęć osób dyskryminowanych do zgłaszania takich zjawisk, brak wiedzy i umiejętności, jak zachować się w takich sytuacjach, poczucie bezradności, traktowanie reagowania jako przejawu donosicielstwa.

2.3

Rozwiązania pomocne w zgłaszaniu dyskryminacji i nierównego traktowania

W dalszej części ankiety badanym studentkom i studentom zadano pytanie: *Co pomogłoby Ci zgłosić dyskryminację lub nierówne traktowanie, jeśli doświadczyłabyś/doświadczyłbyś ich w Uniwersytecie?*

Możliwe było zaznaczenie maksymalnie trzech opcji z listy dostępnych propozycji, badani mieli także możliwość podania innych odpowiedzi niż zaproponowane w kafeterii. Na Rysunku 7 oraz w Tabeli 3 przedstawiono rozkład uzyskanych wyników.



Rysunek 7. Czynniki, które prawdopodobnie ułatwiłyby zgłoszenie dyskryminacji lub nierównego traktowania w razie ich doświadczenia na Uniwersytecie

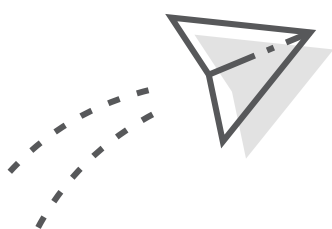
Czynnikiem, który w opinii osób badanych w największym stopniu ułatwiłby studentkom i studentom zgłaszanie dyskryminacji lub nierównego traktowania w razie ich wystąpienia, byłaby pewność, że skarga nie zostanie zbagatelizowana i zostaną podjęte działania w celu jej rozwiązania.

W opinii badanych bardzo pomocne byłoby również zagwarantowanie, że nie zostaną ujawnione dane osoby zgłaszającej oraz że zgłoszenie nie pozostanie bez odpowiedzi. Niemal jedna trzecia badanych wskazała również na wagę łatwej formuły zgłaszania takich sytuacji.

Tabela 3. Czynniki, które prawdopodobnie ułatwiłyby zgłoszenie dyskryminacji lub nierównego traktowania w razie ich doświadczenia na Uniwersytecie

Czynniki ułatwiające zgłoszenie dyskryminacji lub nierównego traktowania	liczba odpowiedzi	% odpowiedzi	% grupy badanej zaznaczający tę opcję
pewność, że moja sprawa nie zostanie zbagatelizowana i zostaną podjęte działania w celu jej rozwiązania	748	18,5	51,8
gwarancja, że osoba odbierająca zgłoszenie nie ujawni nikomu moich danych bez mojej zgody	708	17,5	49,0
gwarancja, że moje zgłoszenie nie pozostanie bez odpowiedzi	651	16,1	45,1
łatwa formuła zgłoszenia	475	11,7	32,9
uniemożliwienie sprawcy podjęcia zachowań odwetowych wobec mnie	423	10,5	29,3
to, że będę mógł/mogła zgłosić dyskryminację lub nierówne traktowanie osobie, która ma realne możliwości doprowadzenia do naprawy sytuacji (np. wykładowcy, dyrektorowi kierunku, dziekanowi, rzecznikowi praw studenta i doktoranta)	366	9,0	25,3
poinformowanie mnie, jakie działania zostaną podjęte i umożliwienie mi podjęcia decyzji, czy zgadzam się na taką interwencję	350	8,7	24,2
wiedza o tym, na jakie wsparcie może liczyć studentka lub student po zgłoszeniu dyskryminacji albo nierównego traktowania	200	4,9	13,8
mój wpływ na dobór uczestników rozmowy np. zapewnienie mi udziału psychologa, prawnika lub osoby bliskiej	100	2,5	6,9
inne	25	0,6	1,7

Wszystkie osoby, które zaznaczyły w tym pytaniu opcję „inne”, rozwinęły swoje wypowiedzi. Część z nich stanowiła powtórzenie jednej z kategorii zawartej w kafeterii pytania, 3 osoby wskazały, iż wszystkie propozycje przedstawione w treści pytania są równie ważne. Kolejne 3 osoby wskazały, że nic nie byłoby w stanie ułatwić im zgłoszenia. Pośród odpowiedzi pojawiły się także m.in. takie propozycje: apolityczność Uniwersytetu i jego pracowników, możliwość składania anonimowego zgłoszenia, włączenie kwestii związanych z dyskryminacją do treści ankiet ewaluacyjnych prowadzonych zajęć, możliwość zmiany prowadzącego zajęcia, możliwość zgłaszania takich zajęć osobom niebędącym nauczycielami akademickimi oraz pewność, że przeciwko zgłaszającym nie zostaną postawione fałszywe oskarżenia prowadzące do przesłuchań prowadzonych przez organy ścigania.



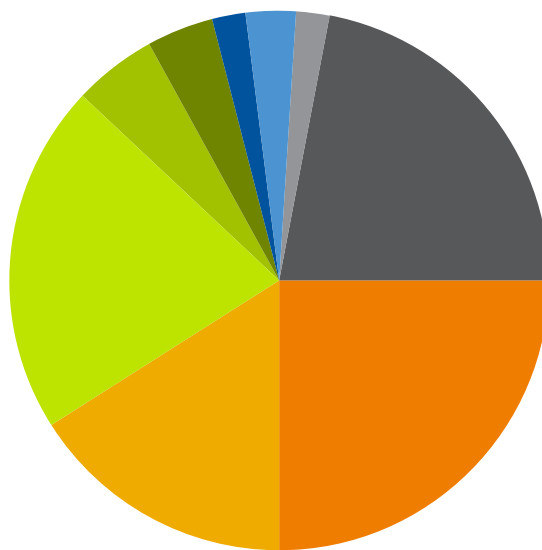
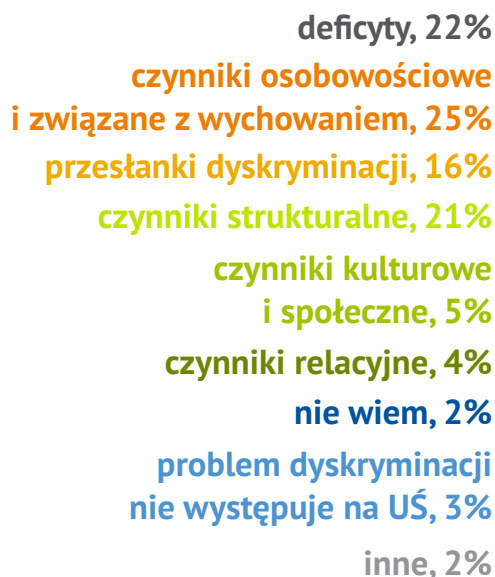
2.4

Przyczyny występowania dyskryminacji i nierównego traktowania

Następnym pytaniem, które zadano ankietowanym studentkom i studentom, było: *Jakie – Twoim zdaniem – są główne przyczyny występowania dyskryminacji czy nierównego traktowania w Uniwersytecie?*

Odpowiedzi merytorycznych na to pytanie udzieliło **991** osób. Analiza danych wykazała, iż znaczna część badanych podawała jednocześnie kilka różnych przyczyn dyskryminacji. Mnogość pozyskanych informacji podzielono na 8 ogólnych kategorii, których rozkład częstości odpowiedzi przedstawiono na Rysunku 8.

Przyczyny dyskryminacji lub nierównego traktowania w Uniwersytecie



Rysunek 8. Główne przyczyny występowania dyskryminacji czy nierównego traktowania w Uniwersytecie

Studentki i studenci poddani badaniu za najczęstsze przyczyny dyskryminacji i nierównego traktowania uznawali czynniki osobowościowe i związane ze sposobem wychowania osób dopuszczających się dyskryminacji (odpowiedzi te stanowiły **ok. 25%** wszystkich wskazań). Za czynniki osobowościowe w analizie danych uznano odpowiedzi wskazujące m.in. na sztywność postaw i brak otwartości na dyskusję (78 odp.), indywidualną wrażliwość i cechy osobowości (76 odp.), postawę wielkościową (57 odp.), tendencję do bezrefleksyjnego manifestowania swoich poglądów (33 odp.). Przykładowe odpowiedzi zaliczone do tej kategorii to:



- *Brak empatii i zastanowienia się nad swoimi słowami. Bezrefleksyjne stawianie swoich przekonań ponad odczucia innych.*
- *Bardzo „sztywne poglądy”, niechęć wobec „inności”.*
- *Brak tolerancji dla drugiego człowieka, niechęć zrozumienia drugiej strony.*
- *Poczucie wyższości nad innymi ludźmi.*

Jako czynniki związane z wychowaniem określono aspekty powiązane z socjalizacją w domu rodzinnym (37 odp.) oraz edukacją szkolną (23 odp.). Przykładowe odpowiedzi zaliczone do tej kategorii to:

- *Brak odpowiedniej edukacji i wychowania oprawcy w wieku szkolnym.*
- *[...] niewystarczające edukowanie od lat najmłodszych – nie uczymy dzieci, że inność nie jest zła.*
- *Według mnie takie rzeczy głównie wynosi się z domu, więc od wychowania przez rodziców [...].*
- *Zazwyczaj zależy to od braku poprawnego wychowania i podstaw etyki osób krzywdzących.*

Kolejną co do liczebności grupą odpowiedzi były różnego rodzaju deficyty występujące u osób dopuszczających się dyskryminacji i nierównego traktowania (ok. 22% wymienionych przyczyn). Mianem deficytów określono tutaj braki wiedzy, świadomości, refleksji i zrozumienia (131 odp.), błędy poznawcze, w tym kierowanie się stereotypami i uprzedzeniami (119 odp.), anachroniczność postaw, brak profesjonalizmu, konformizm i braki intelektualne. Przykładowe odpowiedzi zaliczone do tej kategorii to:

- *Brak świadomości u osób dyskryminujących o konsekwencjach ich działań.*
- *Niedostateczna wiedza i ignorancja.*
- *Powielanie stereotypów, nawet nieświadome. Mała świadomość, że pewne zachowania stanowią dyskryminację czy nierówne traktowanie.*
- *Uprzedzenia do poszczególnych grup/osób z jakiegoś względu (światopoglądowe), stereotypowe myślenie.*
- *Staroświeckie poglądy niektórych osób, np. wykładających na uczelni.*
- *Na Uniwersytecie pracują osoby, które nie potrafią oddzielić prywatnych poglądów (politycznych, religijnych) od pełnionych funkcji.*

Kolejną kategorią często udzielanych odpowiedzi były czynniki strukturalne (ok. 21%) związane m.in. z hierarchiczną konstrukcją społeczności akademickiej i wynikającymi z niej nierównościami oraz dużym dystansem władzy (76 odp.), poczuciem bezkarności (64 odp.), brakiem reakcji na występujące patologie oraz brakiem prewencji w ich zakresie (55 odp.), politycznym uwikłaniem uczelni (25 odp.), brakiem szacunku do studentek i studentów jako takich (14 odp.), brakiem promocji równości na Uczelni (13 odp.), obecnością na Uniwersytecie kół i organizacji studenckich promujących nierówne traktowanie i dopuszczających się dyskryminacji (12 odp.), niewystarczającym monitorowaniem jakości kształcenia/prowadzenia zajęć (7 odp.). Przykładowe odpowiedzi zaliczone do tej kategorii to:

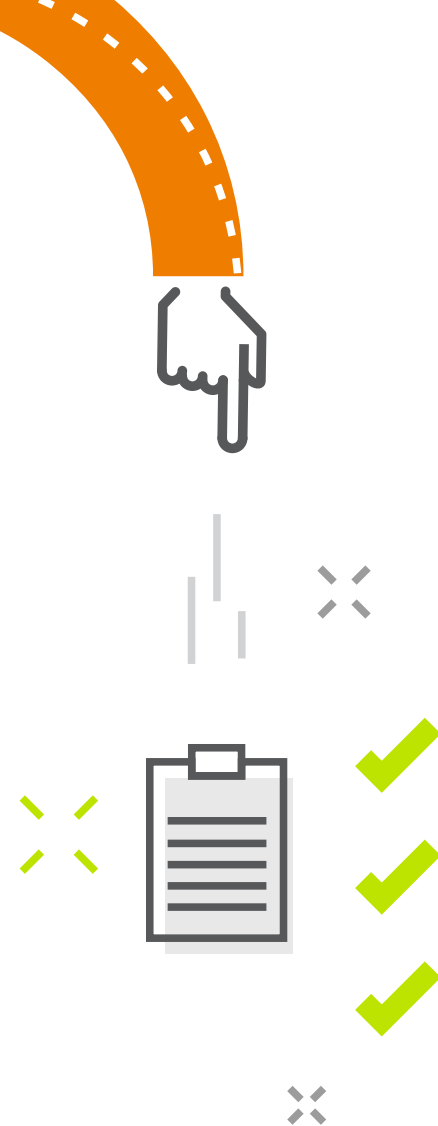
- *Duże poczucie wyższości prowadzących nad studentami.*
- *Poczucie bezkarności niektórych dydaktyków.*
- *Brak poszanowania studenta jako jednostki.*
- *Brak wyciągania konsekwencji i częste bagatelizowanie spraw.*
- *Nasylenie Uniwersytetu polityką, co nie powinno mieć w żadnym razie miejsca.*
- *Postawa władz uniwersytetu, które w sposób jawny utożsamiają się z lewicowym pojmowaniem równości, promują wartości neomarkistowskie i dyskryminują w przestrzeni uniwersytetu osoby o poglądach konserwatywnych.*
- *Brak poprawnej reakcji na takie zachowania ze strony uniwersytetu lub reagowanie pozorne.*

Osoby badane często wskazywały również na czynniki relacyjne (ok. 5%), czyli niski poziom umiejętności komunikacyjnych oraz negatywne uczucia pojawiające się pomiędzy ludźmi; czynniki kulturowe oraz obecną sytuację polityczną w kraju (ok. 4%).

Wśród pozyskanych wypowiedzi badanych znalazło się 211 odpowiedzi wskazujących nie tyle na przyczyny występowania zjawiska dyskryminacji, co raczej na jej przesłanki (m.in. płeć, rasa, narodowość, niepełnosprawność, poglądy polityczne, religia, orientacja seksualna). 34 osoby zaznaczyły tutaj, że w ich opinii problem dyskryminacji na Uniwersytecie Śląskim w ogóle nie występuje bądź też nie zetknęły się z takim zjawiskiem. 28 osób badanych podało, iż nie zna przyczyn dyskryminacji.

W odpowiedzi na omawiane pytanie padło ponad 1300 wskazań przyczyn zjawiska dyskryminacji i nierównego traktowania. Należy podkreślić, że jakościowa analiza treści i dokonywanie ich kategoryzowania obarczone jest w pewnym stopniu subiektywizmem badacza. Nie sposób tu omówić także wszystkich typów wypowiedzi, podane kategorie wskazują jedynie na dominujące trendy występujące w rozumowaniu ankietowanych. Wiele interesujących wypowiedzi było pojedynczymi opiniami zaliczonymi do kategorii „inne”.





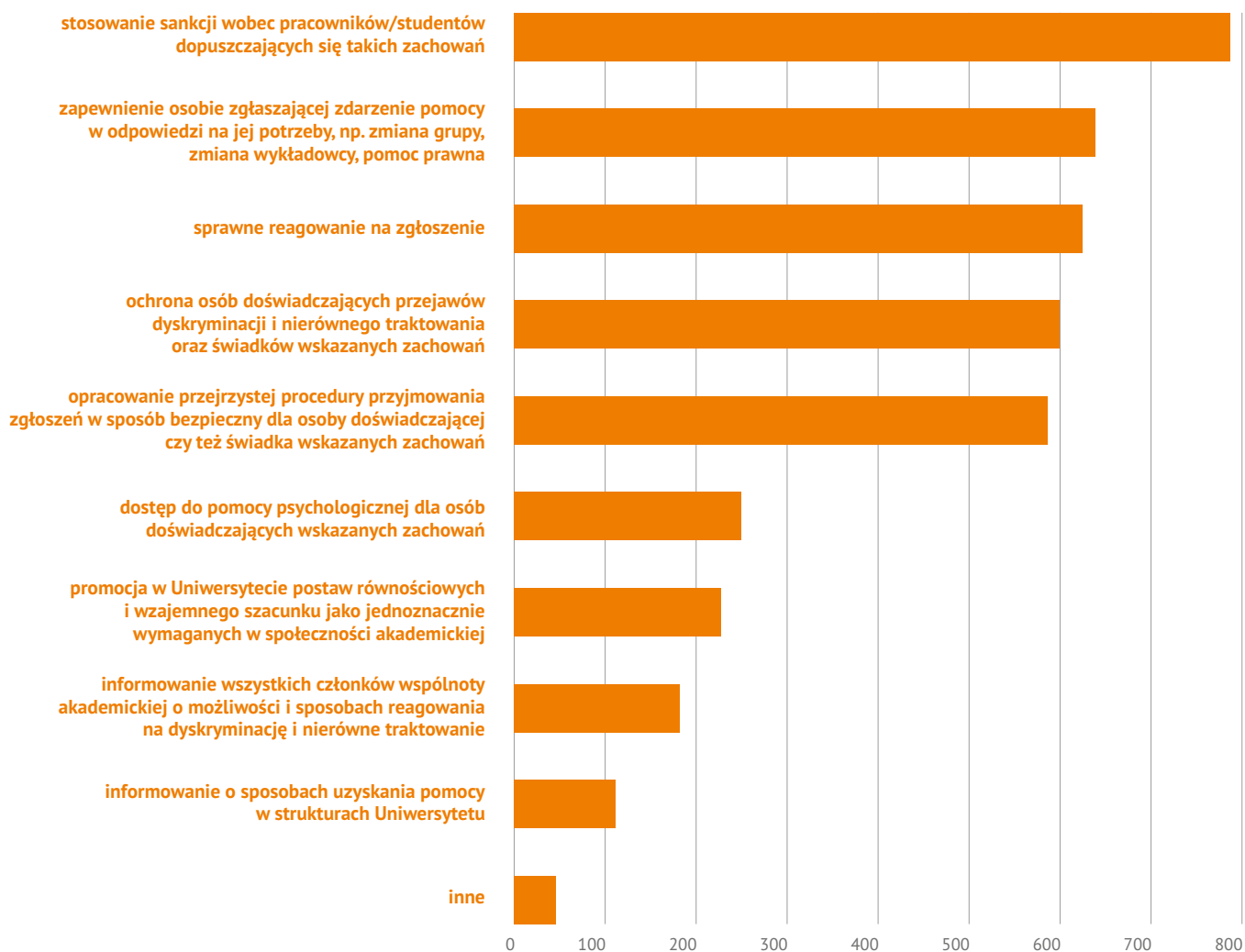
2.5

Sugestie działań w obszarze przeciwdziałania omawianym zjawiskom

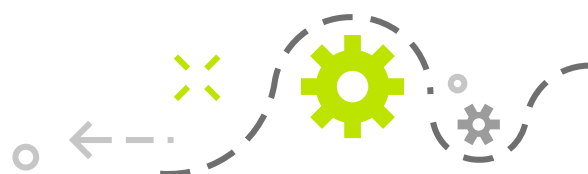
Kolejnym pytaniem postawionym ankietowanym było: *Jakie działania – Twoim zdaniem – powinien podjąć Uniwersytet w celu przeciwdziałania dyskryminacji i nierównemu traktowaniu?*

Możliwe tutaj było zaznaczenie maksymalnie trzech opcji z listy dostępnych propozycji oraz podanie odpowiedzi innych niż zamieszczone w pytaniu. Na Rysunku 9 oraz w Tabeli 4 podano rozkład uzyskanych danych. Ponad połowa badanych wskazała, iż Uczelnia powinna stosować sankcje wobec pracowniczek i pracowników oraz studentek i studentów dopuszczających się dyskryminacji. Drugą co do częstości występowania odpowiedzią było zapewnienie osobie zgłaszającej zdarzenie pomocy w odpowiedzi na jej potrzeby, np. w formie zmiany grupy, zmiany wykładowcy bądź zapewnienia pomocy prawnej. Ponad **40%** badanych widziało także potrzebę sprawnego reagowania na zgłoszenie, ochrony osób doświadczających przejawów dyskryminacji i nierównego traktowania oraz świadkiń i świadków wskazanych zachowań, a także opracowania przejrzystej procedury przyjmowania zgłoszeń w sposób bezpieczny dla osoby doświadczającej dyskryminacji bądź nierównego traktowania czy też dla świadków wskazanych zachowań.

Działania Uniwersytetu przeciwdziałające dyskryminacji i nierównemu traktowaniu



Rysunek 9. Działania, jakie powinien podjąć Uniwersytet w celu przeciwdziałania dyskryminacji i nierównemu traktowaniu



W pytaniu tym 43 osoby zaznaczyły opcję „inne”, spośród nich 39 rozwinęło swobodne wypowiedzi. Najczęściej pojawiały się w nich wskazania na potrzebę wprowadzenia wszystkich działań zaproponowanych w kafeterii odpowiedzi tego pytania (8 odp.) oraz apolityczność Uczelni (8 odp.). W 5 wypowiedziach zaznaczono potrzebę zwiększania wiedzy, świadomości i promowania równości w społeczności akademickiej poprzez podejmowanie takich działań, jak szkolenia, dyskusje, spotkania ze specjalistami. Pozostałe wypowiedzi powielają opcje dostępne w kafeterii wyboru bądź stanowiły pojedyncze głosy. 2 osoby wskazały na brak potrzeby podejmowania jakichkolwiek działań w tym kierunku.

Tabela 4. Rozkład odpowiedzi na pytanie:

Jakie działania powinien podjąć Uniwersytet w celu przeciwdziałania dyskryminacji i nierównemu traktowaniu?

Działania, jakie powinien podjąć Uniwersytet w celu przeciwdziałania dyskryminacji i nierównemu traktowaniu	liczba odpowiedzi	% odpowiedzi	% grupy badanej zaznaczający tę opcję
stosowanie sankcji wobec pracowniczek i pracowników oraz studentek i studentów dopuszczających się takich zachowań	787	19,5	54,5
zapewnienie osobie zgłaszającej zdarzenie pomocy w odpowiedzi na jej potrzeby, np. zmiana grupy, zmiana wykładowcy, pomoc prawna	625	15,5	43,3
sprawne reagowanie na zgłoszenia	620	15,3	42,9
ochrona osób doświadczających przejawów dyskryminacji i nierównego traktowania oraz świadkiń i świadków wskazanych zachowań	599	14,8	41,5
opracowanie przejrzystej procedury przyjmowania zgłoszeń w sposób bezpieczny dla osoby doświadczającej czy też świadków wskazanych zachowań	586	14,5	40,6
dostęp do pomocy psychologicznej dla osób doświadczających wskazanych zachowań	263	6,5	18,2
promocja w Uniwersytecie postaw równościowych i wzajemnego szacunku jako jednoznacznie wymaganych w społeczności akademickiej	235	5,8	16,3
informowanie wszystkich członków wspólnoty akademickiej o możliwości i sposobach reagowania na dyskryminację i nierówne traktowanie	175	4,3	12,1
informowanie o sposobach uzyskania pomocy w strukturach Uniwersytetu	108	2,7	7,5
inne	43	1,1	3,0

2.6

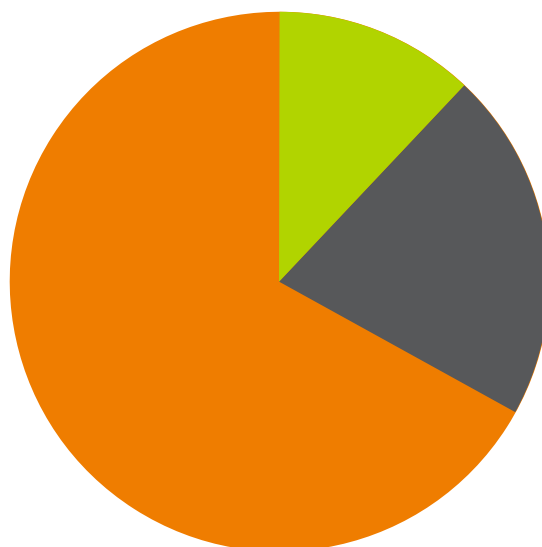
Doświadczenie i/lub bycie świadkinią albo świadkiem dyskryminacji i/lub nierównego traktowania

Osoby badane zostały zaproszone także do podzielenia się osobistymi doświadczeniami nierównego traktowania/dyskryminacji w Uniwersytecie Śląskim. Sformułowano pytanie: *Czy zdarzyło się, że doświadczyłaś/doświadczyłeś dyskryminacji lub nierównego traktowania w Uniwersytecie?*

Rozkład częstości uzyskanych odpowiedzi zamieszczono na Rysunku 10. Spośród ankietowanych 300 studentek i studentów (ok. 21%) przyznało, iż doświadczyło dyskryminacji bądź nierównego traktowania na uczelni. Osoby te miały możliwość opisanie tego zajścia, z czego skorzystało 183 badanych.

Osobiste doświadczenie dyskryminacji lub nierównego traktowania

nie, 67%
tak, 21%
nie chcę odpowiadać na to pytanie, 12%



Rysunek 10. Osobiste doświadczenie respondentów dyskryminacji lub nierównego traktowania w Uniwersytecie

Uzyskane opisy podzielono na **4 główne kategorie**, wymienione poniżej w kolejności częstości odpowiedzi:

1. Opis koncentrujący się na formie doświadczonej dyskryminacji lub nierównego traktowania – tutaj znalazły się głównie opisy takich sytuacji, jak:

- utrudnianie zaliczenia przedmiotu poprzez np. niesprawiedliwe ocenianie, przydzielanie innych kryteriów zaliczenia niż reszcie grupy, zmuszanie do długiego czekania przed gabinetem itp. (47 odp.);
- obrażanie studentów przez pracowników uczelni (30 odp.);
- wygłaszanie stereotypowych poglądów przez prowadzących i/lub demonstrowanie swoich poglądów politycznych w czasie prowadzonych zajęć (28 odp.);
- seksistowskie wypowiedzi prowadzących zajęcia oraz molestowanie seksualne z ich strony (17 odp.);
- pogardliwe wypowiedzi na temat wiary i obrzędów religijnych bądź przyzwolenie przez wykładowców na takie zachowania w trakcie zajęć (12 odp.);
- faworyzowanie lub dyskryminowanie przez wykładowców studentek i studentów bez rozpoznawalnej przesłanki (8 odp.);
- wyzwiska i groźby ze strony innych studentek bądź studentów (3 odp.).

Ta kategoria odpowiedzi stanowiła ok. 52% pozyskanych wypowiedzi.

2. Opis koncentrujący się na przesłankach doświadczonej dyskryminacji lub nierównego traktowania – pojawiły się tutaj następujące przesłanki takich zachowań:

- płeć (33 odp.);
- poglądy i przekonania polityczne (13 odp.);
- pochodzenie, narodowość, rasa (13 odp.);
- wygląd (10 odp.);
- kierunek bądź forma studiów (10 odp.);
- stan zdrowia (fizycznego i/lub psychicznego – 8 odp.);
- wiara/religia (7 odp.);
- orientacja seksualna (7 odp.);
- wiek (2 odp.)

oraz po jednej odpowiedzi:

- miejsce zamieszkania (wieś);
- stosowanie się do obostrzeń sanitarnych w czasie pandemii;
- studiowanie więcej niż jednego kierunku.

Ta kategoria stanowiła ok. 38% pozyskanych wypowiedzi.

3. Opis koncentrujący się na doświadczeniu dyskryminacji ze strony uczelni rozumianej jako systemu – tutaj znalazły się wypowiedzi wskazujące na następujące kwestie:

- postrzeganie poparcia Strajku Kobiet jako dyskryminacji osób niegodzących się z nim (7 odp.);
- brak możliwości posługiwania się preferowanym imieniem przez osoby transpłciowe (2 odp.);

oraz pojedyncze wypowiedzi na temat:

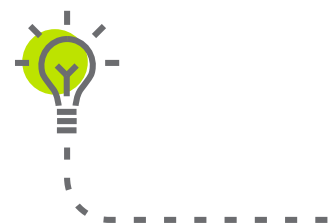
- wspierania przez Uczelnię organizacji dyskryminującej kobiety i osoby LGBT;
- prowadzenia zajęć w formie zdalnej;
- braku adaptacji do studiowania analogicznej do dni adaptacyjnych dla studentów z drugiego naboru.

W tej kategorii znalazło się ok. 5% pozyskanych wypowiedzi.

4. Inne – tutaj znalazły się pojedyncze wypowiedzi, m.in.:

- wskazujące na podejrzliwość prowadzących zajęcia wobec studentów zgłaszających problemy techniczne w nauce zdalnej;
- dyskryminację osób ze względu na status majątkowy, np. w formie wymagania posiadania kamery w czasie zajęć prowadzonych zdalnie.

W tej kategorii również znalazło się ok. 5% pozyskanych wypowiedzi.



Następne pytanie, jakie zadano ankietowanym studentom, brzmiało: *Czy zdarzyło się, że byłeś/byłaś świadkiem dyskryminacji lub nierównego traktowania w Uniwersytecie?*

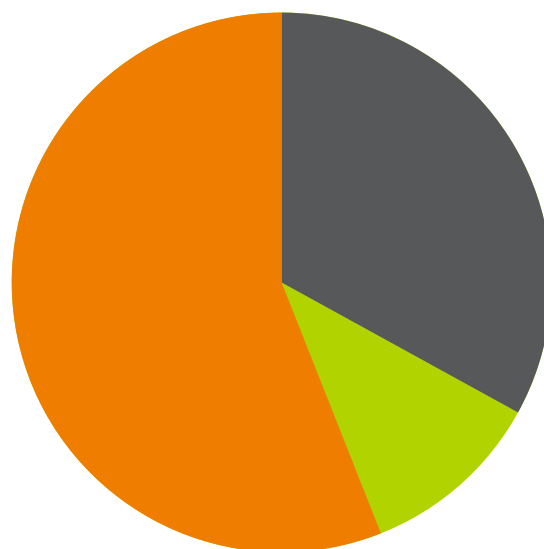
Jedna trzecia respondentek i respondentów (**470 osób**) przyznała, iż była świadkinią lub świadkiem dyskryminacji bądź nierównego traktowania na uczelni. Rozkład wyników przedstawiono na Rysunku 11.

Bycie świadkinią lub świadkiem dyskryminacji albo nierównego traktowania w Uniwersytecie

nie, 56%

tak, 33%

nie chcę odpowiadać
na to pytanie, 11%

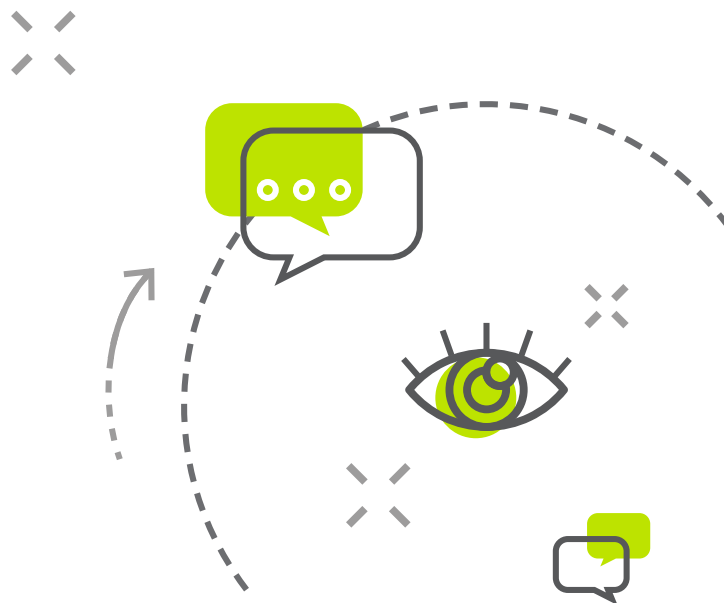


Rysunek 11. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy zdarzyło się, że byłeś/byłaś świadkinią lub świadkiem dyskryminacji albo nierównego traktowania w Uniwersytecie?

Osoby, które udzieliły w tym pytaniu twierdzącej odpowiedzi, miały możliwość opisanie tego zajścia, z czego skorzystało 219 osób. Uzyskane wypowiedzi miały bardzo podobny wydźwięk do opisanych w poprzednim pytaniu. Również w tym wypadku najliczniejszą kategorię stanowiły wypowiedzi opisujące formę doświadczonej dyskryminacji lub nierównego traktowania – ok. 44,7% pozyskanych opisów. Należy jednak zaznaczyć, iż w przypadku bycia świadkinią lub świadkiem dyskryminacji studentki i studenci, opisując jej formę, najczęściej odnosili się do demonstrowania swoich poglądów politycznych w czasie prowadzonych zajęć (41 odp.).

Drugą co do częstości występowania kategorią odpowiedzi była, podobnie jak w poprzednim pytaniu, koncentracja na przesłankach doświadczonej dyskryminacji lub nierównego traktowania (ok. 43,3%) – jednak tym razem większość respondentów jako przesłankę dyskryminacji bądź nierównego traktowania zgłaszała poglądy i przekonania polityczne (49 odp.) i dopiero w drugiej kolejności płeć (30 odp.) oraz pochodzenie, narodowość, rasę (25 odp.).

Opisy koncentrujące się na doświadczeniu dyskryminacji ze strony uczelni rozumianej jako system stanowiły tylko 2,3% udzielonych odpowiedzi, nieco liczniejsza stała się natomiast kategoria „inne” (9,7%).



2.7

Komentarze, spostrzeżenia, refleksje respondentów i respondentek

W ostatnich pytaniach ankiety osobom badanym dano możliwość swobodnej wypowiedzi na poruszany temat. Sformułowano zaproszenie: *Jeśli chciałabyś/chciałbyś podzielić się swoimi spostrzeżeniami, refleksjami, komentarzami odnośnie do dyskryminacji i nierównego traktowania w Uniwersytecie, prosimy to zrobić tutaj*. Z możliwości tej skorzystały 374 osoby.

W udzielonych odpowiedziach pojawiło się wiele powtórzeń wypowiedzi przytoczonych już we wcześniejszych pytaniach – głównie opisów sytuacji dyskryminacji bądź nierównego traktowania (ok. 32%), a także podsumowań i przemyśleń na temat zjawiska dyskryminacji oraz sytuacji w Uczelni (ok. 23%). Część ankietowanych podkreśliła, iż nie doświadczyła dyskryminacji i/lub nie zauważa problemu dyskryminacji w swoim otoczeniu (ok. 18%).

Część respondentek i respondentów (ok. 18%) skupiła się na potrzebie wprowadzenia zmian w Uniwersytecie w celu poprawy aktualnej sytuacji. W tej grupie odpowiedzi wielokrotnie poruszonymi wątkami były potrzeby: wyciągania konsekwencji wobec osób dopuszczających się dyskryminacji, zwiększania świadomości członków społeczności akademickiej w obszarze dyskryminacji i opracowania przejrzystych procedur jej zwalczania. Respondentki i respondenci często odwoływali się także do potrzeby zwiększania/zachowania tolerancji i neutralności Uczelni jako organizacji wobec religii i przekonań członków społeczności akademickiej.

Poniżej przytoczono wybrane propozycje respondentek i respondentów dotyczące sposobów radzenia sobie z dyskryminacją w Uniwersytecie. Dokonując wyboru propozycji, kierowano się ich typowością, kompleksowością i oryginalnością proponowanych rozwiązań:



Aby nie dochodziło do dyskryminacji, warto wprowadzić zakaz agitacji politycznej podczas zajęć [...]. Autorytet wykładowców musi być kwestią niepodważalną poza wyjątkiem, gdy komisja antydyskryminacyjna stwierdzi po zbadaniu dowodów, czy nadużyto uprawnień i złamano regulamin. Wprowadzenie takiej procedury odstraszy potencjalnych prowokatorów wśród studentów „chcących zaistnieć”, jak również wykładowców, którzy będą obawiali się odnosić stronnictwo lub w poniżający sposób do studentów z powodu obawy przed wszczęciem procedury antydyskryminacyjnej, która może odbić się na reputacji.

[...] Oczywiście osoby, które nie potrafią sobie poradzić z dyskryminacją, powinny bezwzględnie otrzymać pomoc psychologiczną i wsparcie władz uczelni, równocześnie jednak powinno się propagować postawę merytorycznego dialogu światopoglądowego i politycznego wśród studentów, a także doceniać osoby działające na polu przywrócenia kultury retorycznej wśród społeczności uniwersyteckiej.

Byłoby wspaniale, gdyby Uniwersytet podkreślał swoje postawy równościowe oraz organizował wydarzenia promujące równość, dobrowolne, edukujące spotkania dotyczące tolerancji.

[...] Obowiązkowe szkolenie dla pracowników naukowych co do nieświadomych przejawów dyskryminacji, jakich mogą się dopuszczać, by wzmocnić świadomość, na jakie słowa i uwagi należy uważać, jakie nie powinny padać; większa promocja równości, do czego można zaprosić organizacje pozarządowe, które z pewnością przeprowadzą wraz z UŚ wiele ciekawych inicjatyw.

Problem jest poważny i dotyczy całego społeczeństwa, a nie tylko uniwersytetu, dlatego wyciągnięcie konsekwencji za zachowania dyskryminacyjne musi iść w parze z edukacją – często uniwersytet będzie pierwszym miejscem, gdzie studenci spotkają się z tym jako poważnym zagadnieniem etycznym. Jednocześnie jednak nie należy stosować taryf ulgowych za naruszenia etyczne, szczególnie dla osób na szeroko rozumianej pozycji autorytetu.



[...] Moimi propozycjami są stosowanie odpowiednich sankcji, później utworzenie komórki składającej się ze studentów i pracowników, która zajmowałaby się prewencją (informowanie, szkolenia na temat dyskryminacji, równości; rozmowy, mediacje ze studentami, zanim sprawa zostałaby zgłoszona np. do rzecznika praw studenta i doktoranta), a w przypadku sygnałów konfliktów z wykładowcami kontrola egzaminów, żeby różnica charakterów nie odbiła się na ocenie końcowej [...]. Aktualnie trudno mi powiedzieć, ile jest przypadków wymagających reakcji specjalnych organów, ale istnieje szansa, że część takich przypadków dałoby się rozwiązać bez ingerencji wspomnianego przeze mnie wyżej rzecznika. Stąd pomysł komórki, która zajęłaby się m.in. rozmowami i mediacjami ze skonfliktowanymi stronami. Innym zadaniem takiej komórki byłoby: informowanie o sposobach reakcji na problemy, z którymi nie możemy sobie poradzić; pisanie sprawozdań, żeby studenci widzieli skutki działań, a nie tylko ich obietnice; w trudniejszych przypadkach kontrolowanie przebiegu egzaminu ustnego, aby każdy przystępujący mógł bez obawy o swoje poglądy przedstawić nabytą podczas kursu wiedzę, a w uzasadnionym przypadku wnieść prośbę o ponowne sprawdzenie egzaminu pisemnego przez innego egzaminatora (takie prośby też mogłaby rozpatrywać owa komórka).

Moim zdaniem należałoby podejmować dyskusje w takich sprawach oraz zorganizować dla każdej grupy członków społeczności uniwersyteckiej szkolenia na temat dyskryminacji, tolerancji oraz równości.

Myślę, że przede wszystkim warto przeprowadzać anonimowe ankiety na temat zachowania nauczycieli akademickich lub innych osób zatrudnionych, mających władzę nad innymi lub ich sprawami. W taki sposób Uniwersytet będzie miał stały odzew, jak wygląda sytuacja z każdym pracownikiem.

[...] Uważam ponadto, że Uniwersytet powinien zachowywać podejście konserwatywno-liberalne, które daje wolność posiadania własnych poglądów, ale jednocześnie promować właściwe wartości oraz zabraniać ostentacyjnego obnoszenia się z indywidualnymi poglądami. Zgodnie z zasadą wolności każdy ma prawo do swoich poglądów, przekonań i orientacji, ale nie powinien się z tym zbyt obnosić, bo jest to naruszanie tej samej zasady wolności wobec innych. Każda osoba powinna mieć prawo do równego traktowania, a więc każdy ma prawo do spokoju, własnych przekonań i poruszania się w środowisku studenckim bez „uderzania” w żaden sposób, a zwłaszcza negatywny, w jego przekonania.



3. Podsumowanie i wnioski

Przeprowadzone badanie pokazało, iż niewątpliwie dyskryminacja i nierówne traktowanie są obecne na Uniwersytecie Śląskim, na co wskazują deklaracje ich bezpośredniego doświadczenia przez co piątą osobą badaną oraz potwierdzenie bycia świadkinią lub świadkiem tych sytuacji przez co trzeciego studenta i studentkę. Niestety, poziom wiedzy na temat sposobów reagowania w sytuacji doświadczenia dyskryminacji i/lub nierównego traktowania wśród studentek i studentów jest niewystarczający (ponad połowa badanych nie wie, jak w takich sytuacjach reagować – zwłaszcza wtedy, gdy są świadkami takich zdarzeń).

Jako istotne wnioski płynące z uzyskanych wyników można ponadto wskazać następujące ustalenia:

01

Proponowane przez studentki i studentów możliwości sposobu reagowania na dyskryminację i nierówne traktowanie można podzielić na trzy ogólne kategorie: **zgłaszanie, samodzielne reagowanie oraz inne.**

02

Studentki i studenci deklarujący gotowość zgłaszania dyskryminacji bądź nierównego traktowania wskazują, iż zgłoszenia te kierowaliby do przedstawicieli różnych organów uczelni, często powielając zgłoszenie kierowane równoległe np. do samorządu studenckiego, władz wydziału, władz rektorskich oraz rzecznika, co świadczy o braku uniwersalnej i przejrzystej procedury przyjmowania takich zgłoszeń w Uniwersytecie Śląskim i potrzebie ujednoczenia działań podejmowanych w takich sytuacjach.

03

Główną przyczyną zatajania doznawanej na uczelni dyskryminacji i nierównego traktowania w percepcji osób badanych jest obawa przed negatywnymi konsekwencjami takiego zgłoszenia, a w drugiej kolejności brak wiary w pomyślne rozwiązanie sprawy. W przypadku bierności świadkiń i świadków dodatkowo istotną rolę może odgrywać także obawa przed zaszkodzeniem osobie doznającej dyskryminacji, a nie sprawcy czy sprawcy takiego zachowania.

04

Czynnikiem, który zdaniem studentek i studentów w największym stopniu ułatwiłby im zgłaszanie dyskryminacji i nierównego traktowania w razie ich doświadczenia, byłaby pewność, że ich sprawa nie zostanie zbagatelizowana, a dane nie zostaną ujawnione.

05

Badane studentki i studenci wykazali duże zaangażowanie, udzielając często bardzo wyczerpujących odpowiedzi na pytania ankiety oraz podając różnorodne propozycje przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie Śląskim.

06

Osoby badane oczekują od Uniwersytetu Śląskiego podjęcia przede wszystkim działań ukierunkowanych na wyciąganie konsekwencji dyscyplinarnych wobec osób dopuszczających się dyskryminacji i nierównego traktowania na uczelni oraz zapewnienia wsparcia osobom, które stały się obiektem takich działań.

07

Studentki i studenci za główne przyczyny występowania dyskryminacji i nierównego traktowania na uczelni uznają czynniki związane z osobowościową sprawców (m.in. sztywność postaw, brak otwartości, poziom wrażliwości), wyływające ze sposobu ich socjalizacji oraz ich różnorodne deficyty przejawiane głównie w sferze poznawczej i społecznej.

08

Większość studentek i studentów Uniwersytetu Śląskiego nigdy nie spotkała się z dyskryminacją i nierównym traktowaniem na uczelni, a część z nich w swoich wypowiedziach dodatkowo podkreślała pozytywne doświadczenia w kontaktach z innymi członkami społeczności akademickiej.

Załącznik – formularz ankiety

Szanowni Studenci,

nasz Uniwersytet chce być uczelnią wolną od wszelkich przejawów dyskryminacji i nierównego traktowania. Podjęliśmy się więc zadania wypracowania standardów, które będą przeciwdziałać powstawaniu tego rodzaju sytuacji. Będzie to jednak bardzo trudne bez Was – chcemy poznać Wasze obawy, opinie, refleksje, propozycje możliwych rozwiązań.

Dyskryminacja i nierówne traktowanie to niesprawiedliwe, krzywdzące, gorsze traktowanie osoby lub grupy osób ze względu na pewne ich cechy. Może to być płeć, wiek, niepełnosprawność, orientacja psychoseksualna, przynależność do grupy etnicznej lub narodowej, przekonania polityczne, status materialny i tak dalej – nie da się stworzyć zamkniętego katalogu takich cech. Na uczelni powodem dyskryminacji może być również kierunek studiów, tryb studiów (stacjonarny, wieczorowy, niestacjonarny) czy wyniki na studiach (np. średnia ocen).

O ile dyskryminacja to działanie celowe, o tyle nierówne traktowanie może powstawać na skutek różnych, niedostatecznie przemyślanych, bezosobowych decyzji. Zachowania o charakterze dyskryminacyjnym i nierówne traktowanie mogą spotykać studentów nie tylko w relacjach z pracownikami uniwersytetu czy doktorantami, lecz także z innymi studentami.

Ankieta składa się z 8 pytań i ma charakter anonimowy. Zależy nam na usłyszeniu Waszego głosu. Nie bójcie się być szczerzy i otwarci, bo bez tego trudno będzie nam wypracować skuteczne standardy przeciwdziałania dyskryminacji i nierównemu traktowaniu. Już teraz dziękujemy Wam za wkład w rozwój naszej wspólnoty akademickiej.

Zespół ds. opracowania polityki równościowej
i Samorząd Studencki UŚ



1. Czy wiesz, jak zareagować, gdy doświadczasz dyskryminacji lub nierównego traktowania w Uniwersytecie?

NIE
TAK

2. Czy wiesz, jak może zareagować świadek tego typu sytuacji w Uniwersytecie?

NIE
TAK

3. Jakie – Twoim zdaniem – są główne powody, dla których studenci doświadczający dyskryminacji lub nierównego traktowania nie decydują się na zgłoszenie ich:

Prosimy, wybierz maksymalnie 3 powody.

- brak wiedzy o możliwości zgłaszania takich spraw określonym podmiotom Uniwersytetu (np. władzom kierunku/wydziału, Centrum Obsługi Studentów, Działowi Kształcenia, rzecznikowi praw studenta i doktoranta),
- obawa przed negatywnymi konsekwencjami, np. odwetem sprawcy lub jego otoczenia
- brak wiary w pomyślne rozwiązanie sprawy i/lub zakończenie negatywnych praktyk
- brak ochrony osób zgłaszających dyskryminację i nierówne traktowanie
- obawa, że osoba przyjmująca zgłoszenie nie zachowa poufności
- brak świadomości, że równe traktowanie i szacunek wobec wszystkich to obowiązek każdego członka społeczności Uniwersytetu
- niewystarczająca promocja postaw równościowych przez Uniwersytet
- inne, jakie? _____

4. Z czego – Twoim zdaniem – wynika bierność ze strony osób będących świadkami dyskryminacji lub nierównego traktowania innych?

Prosimy, wybierz maksymalnie 3 przyczyny.

- obawiają się, że jeszcze bardziej zaszkodzą dyskryminowanym lub nierówno traktowanym
- sądzą, że i tak nie ma szans na pomyślne rozwiązanie sprawy
- obawiają się, że poniosą negatywne konsekwencje zgłoszenia
- nie wiedzą, że można zgłosić sprawę podmiotom Uniwersytetu



- obawiają się, że osoba przyjmująca zgłoszenie nie zachowa poufności
- sądzą, że nie powinno się wtrącać w sprawy innych osób, nawet, gdy są oni dyskryminowani lub nierówno traktowani
- obawiają się, że oferowana pomoc i wsparcie mogą być niewłaściwie lub źle zrozumiane
- nie mają świadomości, że równe traktowanie i szacunek wobec wszystkich to obowiązek każdego członka społeczności Uniwersytetu
- Uniwersytet niewystarczająco promuje postawy równościowe
- inne, jakie? _____

**5. Co pomogłoby Ci zgłosić dyskryminację lub nierówne traktowanie, jeśli doświadczyłyś/doświadczyłybyś ich w Uniwersytecie?
Prosimy, wybierz maksymalnie 3 odpowiedzi.**

- łatwa formuła zgłoszenia
- gwarancja, że moje zgłoszenie nie pozostanie bez odpowiedzi
- gwarancja, że osoba odbierająca zgłoszenie nie ujawni nikomu moich danych bez mojej zgody
- pewność, że moja sprawa nie zostanie zbagatelizowana i zostaną podjęte działania w celu jej rozwiązania
- to, że będę mógł/mogła zgłosić dyskryminację lub nierówne traktowanie osobie, która ma realne możliwości doprowadzenia do naprawy sytuacji (np. wykładowcy, dyrektorowi kierunku, dziekanowi, rzecznikowi praw studenta i doktoranta)
- mój wpływ na dobór uczestników rozmowy np. zapewnienie mi udziału psychologa, prawnika lub osoby bliskiej
- wiedza o tym, na jakie wsparcie może liczyć student po zgłoszeniu dyskryminacji lub nierównego traktowania
- poinformowanie mnie, jakie działania zostaną podjęte, i umożliwienie mi podjęcia decyzji, czy zgadzam się na taką interwencję
- uniemożliwienie sprawcy podjęcia zachowań odwetowych wobec mnie
- inne, jakie? _____



6. Jakie – Twoim zdaniem – są główne przyczyny występowania dyskryminacji czy nierównego traktowania w Uniwersytecie?

7. Jakie działania – Twoim zdaniem – powinien podjąć Uniwersytet w celu przeciwdziałania dyskryminacji i nierównemu traktowaniu?

Prosimy, wybierz maksymalnie 3 odpowiedzi.

- opracowanie przejrzystej procedury przyjmowania zgłoszeń w sposób bezpieczny dla osoby doświadczającej czy też świadka wskazanych zachowań
- sprawne reagowanie na zgłoszenia
- ochrona osób doświadczających przejawów dyskryminacji i nierównego traktowania oraz świadków wskazanych zachowań
- stosowanie sankcji wobec pracowników i/lub studentów dopuszczających się takich zachowań
- zapewnienie osobie zgłaszającej zdarzenie pomocy w odpowiedzi na jej potrzeby, np. zmiana grupy, zmiana wykładowcy, pomoc prawna
- dostęp do pomocy psychologicznej dla osób doświadczających wskazanych zachowań
- promocja w Uniwersytecie postaw równościowych i wzajemnego szacunku jako jednoznacznie wymaganych w społeczności akademickiej
- informowanie wszystkich członków wspólnoty akademickiej o możliwości i sposobach reagowania na dyskryminację i nierówne traktowanie
- informowanie o sposobach uzyskania pomocy w strukturach Uniwersytetu
- inne, jakie?



Dziękujemy za zaangażowanie i udzielone odpowiedzi! Poniżej znajdują się jeszcze dwa pytania, które dotyczą osobistych doświadczeń nierównego traktowania/dyskryminacji w Uniwersytecie Śląskim. Jeśli zdecydujesz się na udzielenie na nie odpowiedzi, będziemy wdzięczni. Jeżeli nie, wówczas zakończ i wyślij kwestionariusz.

Czy zdarzyło się, że doświadczyłeś/doświadczyłaś dyskryminacji lub nierównego traktowania w Uniwersytecie?

NIE
TAK

Czy zdarzyło się, że byłeś/byłaś świadkiem dyskryminacji lub nierównego traktowania w Uniwersytecie?

NIE
TAK

Dziękujemy za udział w badaniu



UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH

